

Mutterschutz - Arbeitgeberpflichten

Information

Mit dem Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts vom 23.05.2017 (BGBl. I Nr. 30 S. 1228) wurde eine grundlegende Reform des Mutterschutzrechts zur Anpassung an die geänderten gesellschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen vorgenommen. Neben verschiedenen inhaltlichen Änderungen wurde damit die frühere MuSchArbV unmittelbar in das Mutterschutzgesetz eingefügt.

Maßnahme	Rechtsgrundlage	Zeitpunkt	Bemerkungen
Generelle Gefährdungsbeurteilung	§ 10 Abs. 1 MuSchG i.V.m. § 5 ArbSchG	Lfd. für alle Arbeitsplätze	Im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbeding... § 5 ArbSchG ist abstrakt zu beurteilen, ob Ge... Schwangere oder stillende Frauen bestehen. davon ist festzustellen, welche Maßnahmen b... Schwangerschaft bzw. in der Stillzeit ggf. erfol... werden. Diese Beurteilung ist für alle Tätigkei... Rücksicht darauf vorzunehmen, ob auf dem j... Arbeitsplatz Frauen beschäftigt werden; sie is... durchzuführen, wenn der Betrieb keine weibli... Mitarbeiter hat. Bei gleichartigen Arbeitsbedin... Beurteilung eines Arbeitsplatzes ausreichend
Dokumentation und Information der Mitarbeiter	§ 14 MuSchG	Nach der Durchführung der generellen Gefährdungsbeurteilung	Das Ergebnis der mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung (ggf. auch unter Ang... Gefährdungen, die als hinnehmbar eingestuft... der Bedarf an Schutzmaßnahmen sind durch... dokumentieren. Wird keine Gefährdung festg... Vermerk in der Dokumentation nach § 5 ArbS... ausreichend. Alle Mitarbeiter (auch die Männ... über das Ergebnis der generellen Gefährdung... und die ggf. erforderlichen Schutzmaßnahme... werden.
Konkretisierte Gefährdungsbeurteilung	§ 10 Abs. 2 MuSchG	Unverzüglich nachdem die Frau mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder ihr Kind stillt.	Auf der Grundlage der generellen Gefährdung... und individueller Gegebenheiten der Frau sin... erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulege... muss der Frau ein Gespräch über die weitere... ihrer Arbeitsbedingungen angeboten werden. konkretisierte Gefährdungsbeurteilung nicht o... und die ggf. erforderlichen Schutzmaßnahme... getroffen wurden, darf die Frau auf dem Arbe... beschäftigt werden. Besonders zu beachten i... Gefährdung durch eine Infektion mit dem Cor... gilt insbesondere für die Beschäftigung schw... oder stillender Mütter auf Arbeitsplätzen mit h... engem Personenkontakt; noch mehr bei häufi... mit Erkrankten, wie in Gesundheitsberufen.
Information und Dokumentation	§ 14 MuSchG	Nach der konkretisierten Gefährdungsbeurteilung	Die Frau ist über das Ergebnis der Gefährdun... und die ggf. erforderlichen Schutzmaßnahme... informieren; dies gilt auch für das Gespräch ü... Anpassung der Arbeitsbedingungen. Außerde... Dokumentation erforderlich.
Information Personalvertretung	§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ; § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG	Nach Durchführung der Beurteilung	Information über das Ergebnis der Gefährdun... und der eingeleiteten Maßnahmen.
Information der Aufsichtsbehörde über	§ 27 Abs. 1 MuSchG	Unverzüglich nachdem die Schwangerschaft	Auf Anforderung der Aufsichtsbehörde sind w... Unterlagen vorzulegen (§ 27 Abs. 3 MuSchG

die Schwangerschaft und ggf. das Stillen. Ebenso, wenn die Frau bis 22 Uhr, an Sonn- und Feiertagen oder mit getakteter Arbeit beschäftigt werden soll.		durch die Arbeitnehmerin mitgeteilt wurde.	
Beschäftigungsverbote beachten	§§ 4 – 6 MuSchG	Unmittelbar nach Mitteilung der Schwangerschaft, während der Stillzeit	Ausnahmen beachten (siehe auch § 28 MuSchG). Befreiung von Nachtarbeit muss auch erfolgen, wenn gelegentlich anfällt (EuGH, 19.09.2018 C-411/17, Rechtsstreit in Spanien).
Datenschutz beachten	§ 27 Abs. 1 S. 2 MuSchG	Nach Mitteilung der Frau, dass sie schwanger ist.	Die Mitteilung der Frau über die Schwangerschaft darf unbefugt an Dritte weitergegeben werden. Wenn der Arbeitgeber auf andere Weise von der Schwangerschaft erfährt. Eine Pflicht zur Weitergabe kann sich aber in diesem Fall aufgrund der Fürsorgepflicht ergeben. Das Verbot gilt nicht, wenn die Frau die Weitergabe zustimmt. Nicht ausgeschlossen ist die Weitergabe an die Stellen im Betrieb, die Kenntnis davon haben müssen (z.B. Personalabteilung oder unmittelbare Vorgesetzte). Der Betriebsrat ist auch dann verpflichtet, die Schwangerschaft zu informieren, wenn die Frau dies ausdrücklich widersprochen hat, damit er seine Aufgaben erfüllen kann (LAG München, 27.09.2017, BV 36/17). Der Auskunftsanspruch ist aber dann gegeben, wenn der Betriebsrat aufzeigt, für welche ihm die Aufgabe die Information erforderlich ist (BAG, 11.01.2017, 1 ABR 51/17). Kann er dies nicht darlegen, ist die Weitergabe der Information nicht zulässig. Die Vorschriften zum Beschäftigtendatenschutz (§ 26 BDSG i. V. m. Art. 88 DSGVO) sind zu beachten!
Ärztliches Beschäftigungsverbot beachten	§ 16 MuSchG	Sobald ein ärztliches Attest vorliegt, bzw. die Arbeitnehmerin das ärztliche Beschäftigungsverbot mündlich mitteilt.	Ggf. Ersatzarbeit prüfen. Das Vorhalten eines XING-Nutzerprofils lässt nicht den Schluss zu, dass ein ärztliches Beschäftigungsverbot unrichtig ist. Ein Beschäftigungsverbot kann nicht unterstellt werden, es werde eine Nebenbeschäftigung ausgeübt (LAG Berlin-Brandenburg, 13.07.2017 – 10 Sa 491/17).
Schutzfristen beachten	§ 3 MuSchG	Nach Vorlage des ärztlichen Attestes über den mutmaßlichen Entbindungstag (§ 15 Abs. 2 MuSchG) Beginn der Schutzfrist ermitteln. Nach der Geburt Ende der Schutzfrist bestimmen. Verlängerte Schutzfrist nach der Entbindung bei Früh- und Mehrlingsgeburten beachten. Die verlängerte Schutzfrist gilt auch, wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung i.S.v.	Die Frau darf während der Schutzfristen nur unter besonderen Voraussetzungen beschäftigt werden (§ 3 MuSchG). Verlängerte Schutzfrist gilt auch bei Totgeburt, die die Merkmale einer Frühgeburt aufweist. Eine Totgeburt liegt auch vor, wenn das Gewicht des Kindes unter 500 g liegt, aber die 24. Schwangerschaftswoche erreicht wurde. Die Frühgeburt bzw. Behinderung kann durch Bescheinigung einer Frühgeburt oder eine Bescheinigung "Kindes" nachgewiesen werden.

		§ 2 Abs. 1 S. 1 SGB IX festgestellt wird und die Mutter die Verlängerung beantragt.	
Arbeitgeberzuschuss berechnen	§§ 20 , 21 MuSchG	Nach Beginn der Schutzfrist, jeweils bei Fälligkeit der Vergütung.	Siehe Mutterschutz - Arbeitgeberzuschuss; F "Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld" Aufwendungen einschließlich Arbeitgeberanteile werden zu 100 % von der Krankenkasse erst (Abs. 2 AAG). Einzelheiten siehe die Grundsätze Hinweise zum Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit Mutterschaftsleistungen vom 07.11.2017 (www.aok.de/Arbeitgeber/Sozialversicherung/).
Mutterschutzlohn berechnen und zahlen	§§ 18 , 21 MuSchG	Falls infolge eines betrieblichen oder ärztlichen Beschäftigungsverbotes das Arbeitsentgelt ganz oder teilweise ausfällt.	Siehe Mutterschutz - Entgeltsschutz und Mutter Aufwendungen einschließlich Arbeitgeberanteile werden zu 100 % von der Krankenkasse erst (Abs. 2 AAG). Einzelheiten siehe die Grundsätze Hinweise zum Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit Mutterschaftsleistungen vom 07.11.2017 (www.aok.de/Arbeitgeber/Sozialversicherung/).
Entgeltbescheinigung für Mutterschaftsgeld erstellen	§§ 24i SGB V , § 19 Abs. 2 MuSchG		Bescheinigung für die Krankenkassen ist auf dem Weg zu übermitteln.
Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen	§ 7 MuSchG	Wenn die Frau zur Untersuchung geht bzw. sobald die Mutter die Freistellung zum Stillen verlangt. Anspruch besteht während der ersten zwölf Monate nach der Entbindung.	Für Freistellung für Untersuchungen im Rahmen der GKV-Leistungen ist kein Antrag erforderlich.
Kündigungsverbot beachten	§ 17 MuSchG	Während der Schwangerschaft, bis zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung. Ggf. Verlängerung durch Elternzeit (§ 18 BEEG). Kündigungsverbot gilt auch nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche. Die Mitteilung einer vermuteten Schwangerschaft ist ausreichend, um den Sonderkündigungsschutz auszulösen (LAG Berlin-Brandenburg,	Siehe Mutterschutz - Arbeitsplatzschutz. Kündigung durch die zuständige oberste Landesbehörde in bestimmten Fällen ausnahmsweise für zulässig erklärt werden. Ein Urteil des EuGH ist es mit Europarecht vereinbar, wenn eine Kündigung aufgrund einer Massenentlassung erfolgt (EuGH, 22.02.2018 – C 103/16). Nach dem deutschen Recht dürften die Voraussetzungen für eine Kündigung durch die zuständige oberste Landesbehörde

Hinweis:

Im **Einzelfall** können sich weitere Verpflichtungen ergeben. **Erkundigen Sie sich im Zweifel bei der zuständigen Aufsichtsbehörde!**